



Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Gobierno de Chile

Subsecretaría de Previsión Social

Gobierno de Chile

Subsecretaría del Trabajo

Gobierno de Chile

Dirección del Trabajo
Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Gobierno de Chile

SUSESO
Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Gobierno de Chile

LEY

KARIN



NO ES TALLA, ES LEY.

Informe Semestral Dirección del Trabajo al 31 de diciembre 2024



ELEMENTOS DE CONTEXTO



DIÁLOGO SOCIAL:
Proceso estructurante del Convenio 190.



CONSEJO SUPERIOR LABORAL:
Rol preponderante en la ratificación e implementación del Convenio 190 (Sub comisión).



OBJETIVOS DE LA LEY KARIN:
Acuerdo transversal en el mundo del trabajo.

MEDIDAS DE IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY



- El Ministerio del Trabajo y Previsión Social encabezó **515** actividades informativas a nivel nacional sobre la Ley Karin. En estas 515 actividades se capacitaron **39.637** personas.
- La Subsecretaría de Previsión Social, la Subsecretaría del Trabajo, la Dirección del Trabajo, y la Superintendencia de Seguridad Social, realizaron un total de **157** actividades informativas en el territorio, abarcando con ello a **17.898** personas capacitadas.
- Las secretarías regionales ministeriales del Trabajo desarrollaron 358 actividades a lo largo del país, cubriendo un total de 21.739 personas capacitadas.
- La Dirección del Trabajo emitió Dictámenes, instrucciones, capacitó a funcionarias y funcionarios, destinó equipos de trabajo, y está en proceso de contratación de 50 nuevas plazas, en refuerzo de las líneas operativas, gestión y fiscalización de materias asociadas a la Ley Karin.

ESPÍRITU DE LA LEY KARIN



- **Los resultados a cinco meses de la implementación de la Ley Karin muestran que es una norma:** esperada, importante y necesaria para erradicar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.
- **Ley Karin se está haciendo responsable de una problemática social,** colocando foco en la prevención y en la responsabilidad de las empresas y órganos del Estado de contar con protocolos para poder detener este tipo de conductas.
- **Ley Karin no parte desde cero.** Esta norma viene a fortalecer la legislación que penalizaba y sancionaba conductas de acoso laboral reiteradas. Con Ley Karin no es necesario que la conducta sea reiterada, sólo basta una vez y amplía las definiciones a acoso sexual, violencia en el trabajo, conductas incívicas y sexismo.
- **Ley Karin tiene como finalidad generar un cambio en la cultura** organizacional donde prime el respeto, las relaciones laborales sanas y garantizar espacios seguros en el trabajo.
- **Hay que recordar que detrás de cada denuncia no hay un número, sino una persona que necesita atención** y apoyo constante mientras se realiza el procedimiento de investigación.

CANALES DE INGRESO DE DENUNCIAS

21.864 >
Denuncias

Canal de Ingreso	Cantidad
Canal Presencial	8.299 (38%)
Canal web	8.997 (41%)
Derivaciones de empleador	4.568 (21%)

CLASIFICACIÓN DE DENUNCIAS



21.864 >
Denuncias

Estado	Cantidad
Clasificadas Ley Karin	9.151 (42%)
No clasificadas Ley Karin	7.679 (35%)
Pendientes de clasificación	5.034 (23%)

Fiscalizaciones: **326 fiscalizaciones** (agosto-diciembre). Se multó al menos una materia fiscalizada en **288** de éstas. / **323** multas por incumplimiento de protocolo de prevención.

ESTADO DE TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS Clasificadas como Ley Karin



Estado	Cantidad
Clasificadas Ley Karin	9.151
Por activar proceso de fiscalización	5.347 (58%)
Proceso de fiscalización activo	3.804 (42%)
Fiscalización terminada	957
En etapa de fiscalización	2.847

De Fiscalizaciones terminadas (957) en un 27,8% (266) se constató vulneración. En un 72.2% (691) no se constató.

PRINCIPALES HALLAZGOS, 1 DE AGOSTO AL 31 DE DICIEMBRE



Quienes más denuncian: mujeres
67,8 %



Principal causa de denuncia: Acoso Laboral
86,7%



En la **Región Metropolitana se concentra la mayor cantidad de denuncias** (28,7%) seguida de Valparaíso (14.7%), La Araucanía (7.2%) y Antofagasta (6.0%). Las regiones con menos denuncias son Arica y Parinacota (0.8%), Aysén (2.5%) y Los Ríos (2.9%).



Respecto a los sectores productivos donde se presentan más denuncias, son: **Comercio al por mayor y al por menor (19,6%)**; Enseñanza (13,5%); actividades de servicios administrativos y de apoyo (11,9%); y Actividades de alojamiento y servicios de comida (8,4%).

INGRESOS DE DENUNCIAS POR TAMAÑO DE EMPRESAS



Tamaño	Porcentaje
Grande	50%
Mediana	18%
Pequeña	19%
Microempresa	10%
S/I	3%

DERIVACIONES DESDE EMPLEADOR POR TAMAÑO DE EMPRESAS

21% 

**DENUNCIAS DERIVADAS
POR EMPRESAS A LA DT**

Tamaño	Porcentaje
Grande	69%
Mediana	17%
Pequeña	10%
Microempresa	3%
S/I	2%

GRANDES EMPRESAS, UN DESAFÍO CONJUNTO

DENUNCIAS INVESTIGADAS POR LAS EMPRESAS

6.951 empresas han iniciado investigaciones internas

Tamaño	Porcentaje
Grande	72%
Mediana	16%
Pequeña	8%
Microempresa	2%
S/I	1%

DESAFÍOS DE LA IMPLEMENTACIÓN



Elevar el conocimiento entre empleadores, trabajadores y trabajadoras sobre los alcances de la Ley, los mecanismos de prevención, los procedimientos internos de investigación y sanción.



Generar acciones para que se adopten medidas preventivas, cumpliéndose con el principal objetivo de la Ley: La Prevención.



Analizar e investigar las razones de las Grandes Empresas para derivar las denuncias a la Dirección del Trabajo.



Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Gobierno de Chile

Subsecretaría de Previsión Social

Gobierno de Chile

Subsecretaría del Trabajo

Gobierno de Chile

Dirección del Trabajo
Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Gobierno de Chile

SUSESO
Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Gobierno de Chile

LEY

KARIN



NO ES TALLA, ES LEY.

www.leykarinparachile.cl